

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

เป็นที่ทราบกันดีว่า "นโยบายการพัฒนาชนบท" เป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญของรัฐบาล ซึ่งได้ริเริ่มกำหนดเป็น เป้าหมาย และแผนดำเนินงานที่ชัดเจนในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ 5 และต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 ซึ่งจากการพัฒนาชนบทที่ผ่านมา ปรากฏผลว่าการพัฒนา โดยกระตือรือร้นของประชาชนในชนบทให้ดีขึ้นพอสมควร ทั้งนี้เป็นผลจากการปรับปรุง โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานพัฒนาชนบทให้มีเอกภาพ และการส่งเสริมประชาชนให้ เข้ามีส่วนร่วมในการบริการการพัฒนา อย่างไรก็ตามความสำเร็จในการพัฒนาชนบทอาจเป็น ไปไม่ได้เลยถ้าหากขาดเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติที่มีค่านิยมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่เป็นตัวแทน ของกระทรวงและกรมที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบจากรัฐบาลให้ เป็นหน่วยงานหลักในการ พัฒนาชนบท

ค่านิยมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ หรือค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่ง ดิน ปรียะพัฑฒฤทธิ์ (ดิน ปรียะพัฑฒฤทธิ์ 2530) เรียกว่าความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ" เป็น เครื่องมือ ที่สำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศของข้าราชการ ทั้งนี้ เพราะค่านิยมเป็นแรงจูงใจ เป็น เครื่องกำหนดทิศทางของการกระทำที่สำคัญของมนุษย์ (Gross 1985: 64) นอกจากนั้นค่านิยมยังเป็น เครื่องสะท้อนให้เห็นถึงสถาบันและสภาพแวดล้อมของ บุคคลด้วย (Montgomery 1977: 7) การขาดค่านิยมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาย่อมเป็น อุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาประเทศ (Elizer B. Ayal อ้างใน สนิท สัมภกรการ 2518: 66-67)

มูลเหตุแห่งที่มาของค่านิยม เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์และการคาดหวัง คือผลตอบแทนหรือรางวัล (Rokeach 1968, Gross 1985) แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยม และมูลเหตุแห่งค่านิยมดังกล่าว ได้มีผู้นำมาศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งดิน ปรียะพัฑฒฤทธิ์ ได้นำกรอบแนวความคิดดังกล่าวมาศึกษา

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการและบุคลากรแห่งค่านิยมดังกล่าว โดยมีสมมติฐานว่าความแตกต่างในระดับของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ เกิดจากภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล (Tin Prachyapruit 1982; ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ซึ่งผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาทำการศึกษาริวิจัยอีกครั้ง เพื่อผลในการศึกษา เปรียบเทียบ โดยอาศัยกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างไปจากการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ โดยมีสมมติฐานว่า มูลเหตุแห่งความแตกต่างในระดับของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ เกิดจากภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพราชการและวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล ตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการที่ติดตัวมา ตัวแปรสภาพราชการ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการ ตัวแปรวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล เป็นตัวแปรเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่หน่วยราชการใช้กับหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอทั่วประเทศใน 4 ตำแหน่งด้วยกัน คือ พัฒนาการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ เกษตรอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอ โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละภูมิภาคมีอัตราส่วน เท่ากับอัตราส่วนของประชากร ปรากฏว่ามีหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 318 ราย แต่เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบไม่สมบูรณ์มากเกินไป 3 ราย เป็นแบบสอบถามที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้ 315 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.0 ของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^x ในการวิเคราะห์ โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ ตัวกลาง เลขคณิต ค่าไคสแควร์ (X^2) และค่าทอซี (tau c) ตามลักษณะของข้อมูล และในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานจะใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขึ้นไป ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

1. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ คือ (1) ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท (2) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพราชการกับค่านิยมที่มุ่ง

พัฒนาประเทศ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างวิธปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ (5) เปรียบเทียบผลวิจัยครั้งนี้กับผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (Tin Prachyapruit 1982; ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530)

(1) ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาที่คอยแม่สอดตามกลับมา ส่วนใหญ่มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ร้อยละ 1.0 อยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 20.0 อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 47.3 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.6 อยู่ในระดับต่ำ และร้อยละ 3.2 อยู่ในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาจากมิติต่าง ๆ ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแล้ว ปรากฏว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีค่านิยมด้านความเสมอภาคสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ความอดกลั้น ความผูกพันในงาน การยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชน ความกล้าเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน ความเปลี่ยนแปลง ความห่วงใยชาติ ความเสียสละ สัมฤทธิ์ผลของงาน และ อันดับสุดท้ายได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ

ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท ทั้งนี้เพราะ การที่คนในสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นผู้รับผลแห่งการพัฒนาหรือผู้ที่รับผิดชอบต่อการบริหารการพัฒนา มีค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาย่อมเป็นข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนา แม้ว่าในบางส่วนของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอนั้นจะอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ความเสมอภาค ความอดกลั้น ความผูกพันในงาน การยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชน ความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความเปลี่ยนแปลง ความห่วงใยชาติ ในขณะที่มีค่านิยมที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเสียสละ สัมฤทธิ์ผลของงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างและคล้อยคลึงไปจากผลวิจัยของซิฟฟิน (Siffin 1966) โมล (Mole 1973) และดิน ปรัชญพฤทธิ (2529: 489) อยู่บ้าง .ซิฟฟินและโมลต่างพบว่าสังคมไทยมีค่านิยมด้านสถานภาพทางชนชั้นและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้รวบรวมผลงานวิจัยที่ศึกษาวัฒนธรรมไทยและพบว่าวัฒนธรรมไทยได้รับอิทธิพลจากคติผีสง่า เทวดา ภัทธิพรหมลิขิต คตินิยมพราหมณ์ และศาสนาพุทธ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การทางสังคม บุคลิกภาพ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของคนไทยโดยทั่วไปและพฤติกรรมในการบริหาร การปกครอง โดยเฉพาะวัฒนธรรมพุทธนั้นเชื่อในกฎแห่งกรรมและสอนให้ตัดกิเลสตัณหา มี:

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น นอกจากนั้นยังเน้นความอดกลั้นอีกด้วย วัฒนธรรมพุทธผสมผสานกับคติความเชื่ออื่น ๆ ได้มีส่วนทำให้คนไทยไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า และเชื่อในสิ่งเร้นลับและเน้นพิธีการมากกว่าเนื้อหา ซึ่งจากผลวิจัยในครั้งนี้จะเห็นว่าลักษณะที่นักวิชาการได้พูดถึงมีความจริงอยู่มาก โดยจะสังเกตเห็นได้จากค่านิยมความอดกลั้น สัมฤทธิ์ผลของงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ ในขณะที่มีค่านิยมบางด้านที่เปลี่ยนแปลงไปจากลักษณะที่นักวิชาการกล่าวถึง ได้แก่ ความเสมอภาค ความเสียสละ ความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานและความเปลี่ยนแปลง

ลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวอาจเกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะของการศึกษาในระหว่าง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา (2511-2530) ซึ่งเน้นแนวความคิดแบบก้าวหน้า (กระจ่าง พันธุ์นาวิณ 2530) และผลกระทบของการพัฒนาประเทศระหว่างหลังสงครามโลกครั้งที่สองถึงระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 คือค่านิยมทางสังคมระหว่างทศวรรษ 2510-2520 ซึ่งได้ก่อให้เกิดความสนใจต่อปัญหาความเสมอภาคด้านการกระจายรายได้และความเสมอภาคทางสังคม ตลอดจนการตื่นตัวต่อปัญหาประชาธิปไตยในหมู่ประชาชนทั่วไปในวงวิชาการและในระบบบริหาร

อย่างไรก็ดี การมีลักษณะค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ อาจเป็นข้อจำกัดต่อการที่หน่วยราชการจะกระจายอำนาจจากส่วนกลางออกไปสู่ระดับอำเภอ เพื่อให้สามารถแก้ไข้ปัญหาของชาวชนบทได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะผลวิจัยในครั้งนีชี้ให้เห็นว่าข้าราชการในระดับอำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ มีค่านิยมในการทำงานแบบดั้งเดิมอยู่ไม่น้อย ซึ่งผลที่สุดแล้วก็จะทำให้เกิดการใช้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดต่อไปอีก อันจะเป็นผลเสียต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างข้าราชการและประชาชนในท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนของตนเอง การปฏิรูปรูปคนในระบบราชการจึงเป็นปัญหาที่ควรเร่งรัดดำเนินการตามที่นักวิชาการได้เคยเสนอไว้ (ทิพาวดี เมษสุวรรณ 2528; ประสิทธิ์ คำราชย์ และคณะ 2528; ป๋วย อึ๊งภากรณ์ 2517; ม.ร.ว.จันทร์แรมศิริโชติ จันทรทัต 2526) หากมุ่งหวังให้ระบบราชการสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาชนบทและการพัฒนาประเทศ

อย่างไรก็ดี การมีค่านิยมด้านความเสมอภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการกระจายรายได้ และความเสมอภาคในโอกาสทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นปัญหาที่ก่อตัวขึ้นระหว่างการพัฒนาประเทศหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงระยะแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 และทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน (ปารีสชาติ ลอกระบุล 2530; เมธี ครองแก้ว 2531) จะได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ ยังอาจคาดหวัง ได้ถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากหัวหน้าส่วน ราชการระดับอำเภอมีค่านิยมการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในอันดับต้น ๆ อย่างไรก็ตาม การที่ ค่านิยมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภออยู่ในระดับปานกลางอาจเป็น อุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชนบท ทั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจนั้น เป็นตัวพื้นฐานที่ สำคัญหรือเป็นหนทางไปสู่จุดหมายปลายทางของสังคม ไม่ว่าจะจุดหมายปลายทางนั้นจะเป็น เรื่องใด ก็ตาม (Elizer B. Ayal อ้างใน สนิท สมัยครกร 2518)

นอกจากการที่ผู้วิจัยจะได้พิจารณา ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วน ราชการระดับอำเภอโดยส่วนรวมแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้า ส่วนราชการระดับอำเภอจำแนกตามหน่วยราชการที่สังกัด และพื้นที่ปฏิบัติงาน (อำเภอชายจน/ อำเภอปรกติ) ซึ่งจากการวิเคราะห์จำแนกตามหน่วยราชการที่สังกัดแล้วพบว่า หัวหน้าส่วน ราชการระดับอำเภอแต่ละหน่วยราชการส่วนใหญ่มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด หากพิจารณาในด้านค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแล้ว อาจถือ ได้ว่า การที่รัฐบาลได้กำหนดให้หน่วยราชการ เหล่านี้เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาชนบทนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงด้านคุณภาพกำลังคนให้มากยิ่งขึ้น

หากพิจารณาจากค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศระหว่างหัวหน้าส่วนราชการระดับ อำเภอซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ อำเภอชายจนและอำเภอปรกติแล้ว ก็พบว่าหัวหน้าส่วนราชการ ระดับอำเภอในพื้นที่ทั้งสองมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างไร พิจารณาจากลักษณะเช่นนี้จะ เห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รักษาและพัฒนาข้าราชการในพื้นที่อำเภอชายจนให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจาก แม้ว่ารัฐบาลจะได้ดำเนินการพัฒนาอำเภอชายจนในระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 5 มาแล้วก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่ายังมีอำเภอชายจนอีกประมาณร้อยละ 54 ของ อำเภอชายจนที่ยังไม่สามารถพัฒนาจนถึงระดับพออยู่ได้

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ กับ คำนิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

การวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ มีเพียงตัวแปรเดียวคือ อายุ กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีอายุแตกต่างกันมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีอายุมากขึ้นจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำลง

ส่วนตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพบิดา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด การเคย/ไม่เคยศึกษาต่อระหว่างรับราชการ อัตราเงินเดือน รายได้ของครอบครัวนอกเหนือจากเงินเดือนของตนเอง ภาวะในการอุปการะเลี้ยงดู ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญที่ยอมรับได้

เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (Tin Prachyapruit 1982 และดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) พบว่า ตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจที่สัมพันธ์และไม่ได้สัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างจากงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวคือ

1. ความสัมพันธ์ที่ได้รับการยืนยัน เช่น เดียวกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และในการวิจัยครั้งนี้พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีความสัมพันธ์กันในเชิงผกผัน (inversely related)

2. ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับการยืนยัน เช่น เดียวกัน ได้แก่

- ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
- ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพบิดากับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
- ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

3. ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ ได้แก่

- ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาเดิมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

กล่าวคือ การวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรดังกล่าว แต่ในผลงานวิจัย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลวิจัยจะแตกต่างกันแต่ก็มีส่วนสนับสนุนกันอยู่ในแง่ที่ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งผลของความแตกต่างนี้อาจนำไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบายในการสรรหาการเลื่อนตำแหน่ง การรักษา และพัฒนาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อการพัฒนาชนบทซึ่งควรจะได้คนหนุ่มสาวที่ยังอยู่ในวัยทำงานตามที่ประสิทธิ์ คำรงค์ชัย และคณะ (2528) ได้เสนอไว้

สำหรับความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับการยืนยันเช่นเดียวกัน อันได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ (ตัวแปรต้น) คือ เพศ อาชีพบิดา และสถานภาพการสมรส กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ (ตัวแปรตาม) นอกจากเป็นการยืนยันผลวิจัยด้วยกาลเทศะที่แตกต่างกันแล้ว ยังแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลอาจจำเป็นต้องนำเอานโยบายการบริหารงานบุคคลแบบปราศจากอคติ (affirmative action) มาใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง

ส่วนความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกัน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกับผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) นั้น อาจเนื่องมาจากกาลเทศะที่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในด้านระดับ (ซี) ซึ่งควรจะได้มีการทำวิจัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพราชการของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรสภาพราชการที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศได้แก่ การได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับภูมิลำเนาเดิม กล่าวคือการได้ปฏิบัติงานอยู่ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในเชิงนิเสธ

นอกจากนี้แล้ว ไม่พบว่าตัวแปรสภาพราชการอื่น ๆ อันได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ (ซี) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

ของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อปี พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) พบว่าภูมิลาเนา
เดิมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

- ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
กล่าวคือ การวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
แต่อย่างใด แต่ในผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดภาย
หลังเข้ารับราชการของข้าราชการระดับสูงมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

- ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าว
คือ ผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) พบว่า
อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่าอัตรา
เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

- ความสัมพันธ์ระหว่างภาระในการอุปการะเลี้ยงดูกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา
ประเทศ ผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ซึ่งพบว่า
จำนวนบุตรธิดา การที่มีสามีชีวิตอยู่/สิ้นชีวิตแล้วมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
โดยพิจารณาจำนวนบุตรธิดา และการที่มีคามารคามีชีวิตอยู่สิ้นชีวิตแล้วในด้านภาระอุปการะเลี้ยงดู
แต่ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่า ภาระในการอุปการะเลี้ยงดูมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
แต่อย่างใด

จากการที่ผลวิจัยในครั้งนี้นำมาพิจารณาความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
ในเชิงทัศนคติซึ่งแม้ว่าจะยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา
ประเทศเช่นเดียวกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) ก็ตาม แต่ก็มีความแตกต่างกันในด้าน
ทิศทางของความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในด้านระดับ (ซี)
ผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) ได้ศึกษาจากกลุ่มข้าราชการระดับสูง (ระดับ 7-11)
ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 45-54 ปี ซึ่งหากจะพิจารณาจากทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ
มาสโลว์ (Maslow) ก็จะทำให้เห็นว่า ข้าราชการเหล่านี้ได้บรรลุถึงซึ่งความต้องการในขั้นที่ 5 แล้ว
ในขณะที่เดียวกันการมีอายุมากขึ้นอาจหมายถึงการมีวิถีภาวะทางอารมณ์สามารถควบคุมและสนใจ
ตนเองได้ ด้วยองค์ประกอบทั้งสองประการ: ข้าราชการระดับสูงยิ่งอายุมากก็ยิ่งจะมีค่านิยมที่
มุ่งพัฒนาประเทศสูงขึ้นด้วย ในขณะที่ผลวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา
ขั้นต้น ซึ่งอาจยังไม่ได้รับการสนองความต้องการถึงขั้นที่ 5 ดังนั้นผลวิจัยจึงปรากฏออกมาแตกต่าง
กัน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิแล้วพบว่า

ก) ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับการยืนยัน เช่น เดียวกัน ได้แก่

- ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่ง

พัฒนาประเทศ

ข) ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ ได้แก่

- ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ

ผลวิจัยทั้งสองครั้งของดิน ปรัชญพฤทธิ พบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา

ประเทศที่ .01 และ .05 ตามลำดับ

- ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ

ผลวิจัยทั้งสองครั้งของดิน ปรัชญพฤทธิ พบว่า ระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา

ประเทศที่ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากผลวิจัยครั้งนี้ซึ่งพบว่า การได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาค

เดียวกันกับภูมิภาคอื่นเดิมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ได้

มีการศึกษาไว้ในผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยครั้งนี้มีความขัดแย้งกับ

ข้อเสนอของนักวิชาการที่เสนอให้สรรหามุคคณ เพื่อการพัฒนาชนบทโดยการ เลือกคนในท้องถิ่นหรือ

บุคคลที่มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาชนบท (ประสิทธิ์ คำรงค์ชัย

และคณะ 2528) ทั้งนี้จะเห็นได้จากผลวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ได้

ปฏิบัติงานในอำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิภาคอื่นเดิมมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำกว่า

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิภาคอื่น

เดิม

สำหรับผลวิจัยที่ไม่ได้รับการยืนยันเช่นเดียวกันกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ

ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ย่อม

แสดงให้เห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ซึ่งหากจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการโดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเดิมเป็นหลัก เกณฑ์

ก็จะก่อให้เกิดการขยายตัวของระบบราชการโดยไม่จำเป็น ทั้งนี้เพราะเมื่อไม่มีตำแหน่งว่าง

หน่วยราชการก็จะวิ่งเต้นขอให้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาถูกใช้ก่อให้เกิด

เกิดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในที่สุด

ส่วนผลวิจัยที่ขัดแย้งกับผลวิจัยของดิน ปรชฎพทุทธิ อันได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุราชการและระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศนั้นอาจเนื่องมาจากความแตกต่างของ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาโดยเฉพาะตัวแปรระดับ (ซี) นั้นโดยหลักการแล้วอาจถือเป็นสิ่งจูงใจ อย่างหนึ่งในระบบราชการ ทั้งนี้เพราะความแตกต่างในระดับ (ซี) หมายถึงความแตกต่างใน ด้านปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะของงาน (ไพโรจน์ ลิตมวีระชา 2523) แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ ใช้ตัวอย่างหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่กระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ซึ่งมีขอบเขตของงาน กว้างขวางคล้ายคลึงกัน ความแตกต่างในด้านระดับ (ซี) จึงอาจไม่เป็นเครื่องแสดงถึงความ แตกต่างในลักษณะงานโดยชัดเจนนัก ในขณะที่ข้าราชการระดับสูง (ระดับ 7-11) มีลักษณะของ งานที่แตกต่างกันโดยชัดเจนระหว่างระดับต่าง ๆ

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ได้แก่

1. โอกาสของงานของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีความสัมพันธ์กับค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เคยมีโอกาสของงานมากน้อยแตกต่าง กัน โดยหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เคยดูงาน 6-10 ครั้ง ตลอดระยะเวลา 5 ปี มีค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้ที่เคยดูงาน 1-5 ครั้งในระยะเวลา 5 ปี ไม่เคยดูงาน เลยในระยะเวลา 5 ปี และอันดับสุดท้ายได้แก่ผู้ที่เคยดูงานมากกว่า 10 ครั้งในระยะเวลา 5 ปี

2. เกณฑ์โยกย้ายทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การที่หน่วยราชการยังบังคับใช้/ไม่บังคับใช้ เกณฑ์ลงโทษทางวินัยมีผลให้หัวหน้าส่วนราชการ ระดับอำเภอมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกัน โดยหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เห็นว่า หน่วยราชการได้บังคับใช้ เกณฑ์ลงโทษทางวินัยมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการ ระดับอำเภอที่เห็นว่าหน่วยราชการไม่บังคับใช้ เกณฑ์ลงโทษทางวินัย

3. การเคย/ไม่เคยมีโอกาสโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .01 กล่าวคือหัวหน้าส่วน ราชการระดับอำเภอที่ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีค่านิยม

ที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา

เมื่อเปรียบเทียบกับผลวิจัยของดิน รัชฎพฤทธิ พบว่า

ก) ความสัมพันธ์ที่ได้รับการยืนยัน เช่น เดียวกัน ได้แก่

- ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสทัศนศึกษาดูงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา

ประเทศ

- ความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับใช้เกณฑ์ลงโทษทางวินัยกับค่านิยม

ที่มุ่งพัฒนาประเทศ

- ความสัมพันธ์ระหว่างการเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานกับ

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ข) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ไม่ได้รับการยืนยัน เช่น เดียวกัน ได้แก่

- ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นกับค่านิยม

ที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ค) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ขัดแย้งกับผลวิจัยของดิน รัชฎพฤทธิ

ได้แก่

- โอกาสฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาไม่มีความสัมพันธ์กับ

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งในการวิจัยของดิน รัชฎพฤทธิ พ.ศ. 2525 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวที่ .01

- โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา

ประเทศ โดยผลวิจัยของดิน รัชฎพฤทธิ เมื่อปี พ.ศ. 2528 (ดิน รัชฎพฤทธิ 2530)

พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันที่ระดับ .05

- เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม

ที่มุ่งพัฒนาประเทศ โดยผลวิจัยของดิน รัชฎพฤทธิ ทั้งสองครั้ง (Tin Prachyapruit 1982;

ดิน รัชฎพฤทธิ 2530) พบว่า เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่

มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ได้แก่ โอกาสดูงานของหัวหน้า

ส่วนราชการระดับอำเภอ เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย และการเคย/ไม่เคยมีโอกาสโยกย้ายหน้าที่การงานของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งมีผลวิจัยคล้ายคลึงกับผลวิจัยของดิน ปรัชฎพฤทธิ (Tin Prachyapruit 1982; ดิน ปรัชฎพฤทธิ 2530) อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยดังกล่าวมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง กล่าวคือ ผลวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสทัศนศึกษา ดูงานและเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ เป็นความสัมพันธ์แบบแปรตามกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของดิน ปรัชฎพฤทธิ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ เป็นความสัมพันธ์แบบผกผัน ซึ่งแตกต่างจากผลวิจัยของดิน ปรัชฎพฤทธิ ที่มีความสัมพันธ์แบบแปรตามกัน ความคล้ายคลึงและความแตกต่างของความสัมพันธ์ที่พบนี้อยู่เป็นเครื่องแสดงถึงความแกร่งของทฤษฎีทางการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการรักษาและพัฒนา และใช้ประโยชน์ข้าราชการ ขณะเดียวกันก็เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทางการบริหารบุคคลที่จะเลือกวิธีปฏิบัติให้ถูกต้อง เหมาะสมกับกลุ่มข้าราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

สำหรับความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับการยืนยันเช่นเดียวกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศนั้น เป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิเสธสมมติฐานบางประการ เกี่ยวกับบุคคลที่ว่าบุคคลเป็นมนุษย์เศรษฐกิจศาสตร์

ส่วนผลวิจัยที่ขัดแย้งกับผลวิจัยของดิน ปรัชฎพฤทธิ อันได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสฝึกอบรม โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) และเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศนั้นอาจเนื่องมาจากความแตกต่างด้านกาลเทศะ และความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

จากการที่ได้สรุปผลและอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพราชการ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศดังกล่าวมา จะเห็นว่าไม่อาจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยค่อนข้างมีความเห็นด้วยกับ โชนันท์ว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์ที่สลับซับซ้อนและมีความผันแปรอยู่ตลอดเวลา สามารถเรียนรู้แรงจูงใจใหม่ ๆ และบุคคลในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันไป การที่จะสรุปเป็นกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีทางการบริหารที่สามารถใช้ได้โดยทั่วไปนั้นจำเป็นต้องต้องทำการศึกษาวิจัยในระยะเวลายาว และ/หรือสถานที่ที่แตกต่างกันออกไป ดังเช่นที่ เฮคคีย์

(Heady 1979) ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2528) ได้เคยเสนอไว้ว่าการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์เชิงเปรียบเทียบจะเป็นหนทางนำไปสู่การกำหนดกฎเกณฑ์ในการบริหารที่มีความเป็นศาสตร์มากขึ้น อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบบริหารต่อไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยที่ได้กล่าวถึงไปแล้วจะเห็นได้ว่า ผลวิจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวนโยบายในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงต่อไปคือ

(1) ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่อไป คือ

1. การศึกษาวิจัยควรกระทำการศึกษาจากข้าราชการ เฉพาะกลุ่ม เพื่อเป็นการศึกษา เปรียบ เทียบ ซึ่งจะทำได้สำเร็จได้โดยง่ายซึ่งถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยได้ชัดเจน อันจะนำไปสู่ความแกร่งของแนวความคิดและทฤษฎี
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ สร้างขึ้นนี้มีความสามารถในการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้าน มีความน่าเชื่อถือ แต่ในบางกรณีลักษณะงานในบางตำแหน่งอาจมีความแตกต่างกัน จึงอาจจะประยุกต์ดัดแปลงไปใช้ได้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ
3. ในการศึกษาวิจัยหากสามารถที่จะให้หัวหน้าหน่วยงานมีหนังสือขอให้ข้าราชการในสังกัดให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามได้ก็จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ควรจะระมัดระวังผลกระทบจากการใช้วิธีนี้ด้วย เพราะอาจทำให้ไม่ได้ข้อเท็จจริงเท่าที่ควรได้เช่นกัน
4. ตัวแปรที่สามารถอธิบายค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการได้อย่างมั่นใจ ได้แก่ อายุ โอกาสสูงงาน เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย และการเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงาน ส่วนตัวแปรที่ไม่อาจอธิบายค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการได้แก่ เพศ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพบิดา สถานภาพการสมรส โอกาสศึกษาคู่ระหว่างรับราชการ รายได้ของครอบครัวนอกเหนือจากเงินเดือนของตนเอง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบัน โอกาสเลื่อนชั้นเงินเดือนสองชั้น

5. การรักษาบุคคลากรในพื้นที่ให้ปฏิบัติงานสนองตอบต่อ เป้าหมายของการพัฒนาชนบทและพัฒนาประเทศ หน่วยราชการควรพิจารณาบังคับใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยต่อข้าราชการที่กระทำผิดอย่างยุติธรรม ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่

6. การใช้ประโยชน์ข้าราชการในพื้นที่เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบทนั้น ไม่ควรโยกย้ายข้าราชการในพื้นที่บ่อยครั้งเกินไป ทั้งนี้ เพราะอาจลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่ได้

7. เพื่อให้ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม รัฐบาลอาจพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการที่ประสงค์จะ เกษียณอายุก่อนครบ 60 ปี ได้รับสิทธิ เช่นเดียวกับข้าราชการบำนาญ ตลอดจนให้มีการวางแผนกำลังคนให้ครอบคลุมทั้ง (1) การจัดอัตรากำลังตามความจำเป็นแก่การปฏิบัติราชการ (2) การจำแนกตำแหน่งทั้งที่มีอยู่และที่จะกำหนดเพิ่มเติม รวมถึงการกำหนดทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (3) การใช้และพัฒนากำลังคนในเรื่องความรู้ความสามารถ และใช้คนให้ถูกต้องกับงาน (4) การจัดระบบงานและระบบบริหารงานบุคคลให้ถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย